

## 答 申

### 1 丸亀市情報公開・個人情報保護審査会の結論

丸亀市長（以下「実施機関」という。）が、丸亀市職員に平成 20 年 6 月に支給した勤勉手当の加算者に係る文書を非開示とした決定は、妥当である。

### 2 異議申立ての趣旨

本件異議申立ての趣旨は、丸亀市情報公開条例（平成 17 年 3 月 22 日条例第 21 号。以下「条例」という。）に基づき、平成 20 年 6 月支給の勤勉手当の加算者決定に係る「標準よりも加算を受けた者の総数及び所属部署ごとの人数、加算を受けた者の人事考課点数がわかる決裁文書」、「加算される者を決定した審査会の議事録」及び「平成 20 年 6 月 1 日付人事考課結果の各課、かいごとの担当長以下職員の平均点数がわかる文書」（以下「の文書」などといい、一括して「本件対象公文書」という。）の開示請求に対し、実施機関が、平成 20 年 7 月 3 日付けで行った非開示決定の取り消しを求めるといふものである。

### 3 異議申立人の非開示決定に対する意見

異議申立人が、意見書、資料及び意見陳述において主張している非開示決定に対する意見は、次のように要約される。

- (1) 加算を受けた者の総数がわかれば、今回の試行で、標準支給月数での一律支給に比べどの程度余計に人件費が使われたかを知る手掛りとなり、税金の使い方面から市民の知る権利として、の文書の開示を求める。
- (2) 人事考課の給与への反映は、職員にとって非常にデリケートな問題であり、公平・公正性に対する信頼性がなければ、逆に勤労意欲を阻害したり、職場の人間関係を壊すなどマイナスに作用しかねない。その意味で、の文書は、加算者の選考が公正に行われたかどうかを知る判断材料として開示されるべきである。
- (3) 本市の人事考課制度は必ずしも確立されたものではなく、そうした評価の現状のなかで勤勉手当の加算を行うことが、限られた財源の使い方とし

て妥当なものかどうか、その意味で、 の文書により、評価者による評価のバラツキがどの程度のものであるかについて示されることは市民への説明責任を果たす意味でも必要である。

#### 4 実施機関の非開示決定に関する意見

実施機関が、意見書、資料において主張している非開示決定に関する意見は、次のように要約される。

(1) 本件対象公文書は、人事管理に関する情報であり、開示することにより、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれがあるため、条例第7条第7号エの規定に基づき、非開示の決定をしたものである。

(2) 人事考課やその結果の給与等への反映は、人事管理の一環として、地方公務員法等の規定に基づき実施しているものである。人事考課そのものが、市民等に対して情報公開をしない前提として実施している以上、人事管理に係る事務に含まれるものは公表するものではないと考える。

#### 5 審議の経過

年 月 日	審 議 経 過
平成 20 年 7 月 7 日	諮 問
平成 20 年 8 月 5 日	異議申立人、実施機関からそれぞれ意見書收受
平成 20 年 8 月 8 日	審 議 ( 第 1 回 目 )
平成 20 年 8 月 13 日 ~ 21 日	意見書、資料を閲覧に供する( 情報公開コーナー )
平成 20 年 9 月 12 日	審 議 ( 第 2 回 目 )
平成 20 年 10 月 10 日	審 議 ( 第 3 回 目 )

#### 6 丸亀市情報公開・個人情報保護審査会(以下「審査会」という。)の判断

審査会は、異議申立人及び実施機関の意見書、資料及び意見陳述を審査した結果、以下のように判断する。

(1) 判断基準となる条例の規定について

条例は、第1条で地方自治に基づく市民の知る権利を保障し、市政情報としての公文書の開示請求権を明確に規定し、それらを受けて第7条では各号に列挙されている非開示情報を除き、実施機関の原則開示義務を規定している。

そこで、実施機関は、本件対象公文書は、条例で規定する非開示情報に関する規定に該当するものであると主張しているが、この条例の規定の解釈・運用が公正かつ適正な判断であるかどうかについて審査をするとともに、文書不存在の場合の取り扱いについて付け加えた。

(2) 本件対象公文書の存否について

本件対象公文書は、実施機関からいずれも非開示決定を受けたが、そのうち、          の文書、          の文書はそれ自体、不存在ということであった。今回、本件対象公文書の存否の事実確認に関して、条例上、「開示請求に係る公文書の全部を開示しない旨の決定をする場合、当該公文書を保有しないときを含む」と規定されているので、不存在の場合も非開示という決定内容になるのだろうが、その場合、今回のように非開示理由として根拠規定を記載するのではなく、請求文書が実際に存在したうえでの非開示であるとの誤解を招かないためにも、不存在である旨を明記すべきである。

また、不存在であっても、補正による開示請求内容の情報提供が可能な場合もあるので、存否不詳の場合も含めて、その情報提供等に努めることを望むものである。

(3) 非開示事由（条例第7条第7号エ）の該当性

情報公開の開示請求は原則開示であり、例外的に非開示情報規定に該当する場合にのみ非開示とすべきであるので、本件対象公文書がこの条例第7条第7号エの規定に該当するかどうか、すなわち実施機関のいう具体的主張が「事務の適正な遂行に著しい支障を及ぼすおそれがあるもの」として、「人事管理に係る事務に関し、公正かつ円滑な人事の確保に支障を及ぼすおそれ」に該当するかどうかを審査した。

まず、          の文書が、審査会において承認された加算対象者を最終的に決定するための決裁文書であり、条例第7条第7号エに規定する人事管理に含まれる文書であることは明らかである。

そこで、人事考課を含む人事管理に関する情報は、実施機関が主張する

ように情報公開を前提に作成されておらず、人事評価においては、ある程度、機密性を要する面は否定できない。一般に、人事・給与等における処遇決定に当たっては、最終的には、人事権に基づく任命権者の裁量に委ねられる範疇に属するところであるが、考課結果の本人への開示がなされていないなかで、 の文書の開示をもって、職員の納得性を得るとか考課結果の公正性が保証されるとはいえず、実施機関がこれらの情報を条例上規定するところの非開示情報として取り扱っていることには、一定の理解ができる。

以上のことを勘案すれば、 の文書には、加算者の個人名、部署、各個別の評価点数が含まれているため、これらが明らかになれば、評価者が心理的影響から率直・公正な評価ができなくなるなど人事管理・組織運営上支障をきたすことが懸念され、人事考課制度そのものが形骸化、空洞化するおそれがある。

また、異議申立人のいうように特定個人名を非開示にしたとしても、部署によっては、当該特定個人が識別されうる可能性は否定できず、当該部署での評価者と他の被考課者との信頼関係や業務遂行能力を低下させるおそれがある。

## 7 審査会の結論

本件については、人事考課の結果については、公開することを想定しておらず、本件対象公文書のうち の文書は、人事管理に属する部外秘情報として作成されたものである以上、それが公表されれば、市の人事管理に無用の混乱を招き、円滑な人事行政の運営に支障が生じるおそれがあることから、実施機関の判断を妥当と判断するものである。

また、 の文書及び の文書は、不存在であるため、審査会の審査として限界があり、判断できない。

なお、以下のような反対意見があったので付け加える。

実施機関において、人事考課の基準や着眼点を公表していることは、少なくとも制度の枠組みとしてのハード面において、その公正性と客観性を担保していることを意味しているということであり、その観点からいうと、考課制度の目的である勤労意欲の向上とか職員への支援、指導等に繋げていくためには、条例に基づく人事管理に関する非開示情報ということで一律に非開示というのではなく、制度の運用面において、事務の適正な遂行上支障のない範囲内で部分的にでも開示することも必要ではないかと考える。